Rafandha Press

Bulletin of Educational Management and Innovation
Volume 2, No. 1, April 2024. pp. 34-47
DOI: https://doi.org/10.56587/bemi.v2i1.93
E-ISSN: 2986-8688 | https://journal.rafandhapress.com/BEMI

Dinamika Kinerja Guru: Peran Krusial supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru

Rifka Anisaunnafi'ah[1]*, Syahri[2], Agustina Sri Purnami[3]
[1]SD Wiyoro Banguntapan Bantul, Indonesia
[2]Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Sumberagung, Indonesia
[3]Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia
*Correspondence: rifkanisa93@gmail.com

(**Received**: 11 February 2024; **Reviewed**: 12 March 2024; **Accepted**: 15 April 2024)

Abstract

Background: *This research is motivated by the importance of teacher performance in determining the quality of education. Factors such as supervisory supervision, principal leadership, and teacher work motivation are thought to have a significant contribution to teacher performance.*

Method: *To test this hypothesis, quantitative methods were used with multiple and partial regression approaches. Data was collected from 21 schools and analyzed to determine the extent to which each factor influences teacher performance. In addition, the data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression and partial correlation.*

Findings: *The research results show that there is a significant positive influence on the contribution of supervisory supervision, principal leadership, and work motivation on teacher performance with an effective contribution of 76.8%. These findings indicate that these three factors play an important role in improving teacher performance. Therefore, efforts to improve teacher performance should be focused on improving the quality of supervisory supervision, principal leadership, and teacher work motivation.*

Keyword; *supervisor supervision; principal leadership; work motivation; teacher performance*

Abstrak

Latar belakang: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja guru dalam menentukan kualitas pendidikan. Faktor-faktor seperti supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru diduga memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru.

Metode: Untuk menguji hipotesis ini, digunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi berganda dan parsial. Data dikumpulkan dari 21 sekolah dan dianalisis untuk menentukan sejauh mana setiap faktor tersebut mempengaruhi kinerja guru. Teknik pengambilan data menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dan korelasi parsial.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif secara signifikan kontribusi Supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 76,8 %. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja guru sebaiknya difokuskan pada peningkatan kualitas supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru

Kata Kunci: supervisi pengawas; kepemimpinan kepala sekolah; motivasi kerja; kinerja guru

PENDAHULUAN

Guru merupakan sumber daya manusia (SDM) yang penting didalam pendidikan. Guru memiliki peran sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik profesional. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 1 tentang Guru dan Dosen, "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan,melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Berdasarkan peraturan tersebut, guru berperan di dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik melalui pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugas guru tersebut bertujuan untuk membekali peserta didik agar memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuaidengan tujuan pendidikan nasional.

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kinerja merupakan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja (Mulyasa, 2004). Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasilyang diinginkan.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh supervisi pengawas. Supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Pengawas bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal. Menurut Sagala (2010: 89) guru merasa bahwa kinerja pengawas adalah melakukan penilaian atas kinerja guru berdasarkan perspektif administrasi. Pengawas bukan memberikan bantuan untuk meningkatkan kapasitas atau kemampuan guru dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan pendapat tersebut, maka kegiatan supervisi bukan meningkatkan kapasitas guru. Sementara itu, kegiatan supervisi merupakan pembinaan untuk meningkatkan kapasitasguru. Pengawas memberikan pembinaan kepada guru terkait permasalahan yang dialami oleh guru. Pembinaan yang baik adalah tidak mencari-cari kesalahan bawahan. Perhatian dan hubungan yang baik dalam kegiatan supervisi akan mempengaruhi keberhasilan

kegiatan supervisi yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja guru. Meskipun dari segi pengertian supervisor merupakan orang yang 'super', sikap yang sesuai dengan harapan guru akan mempengaruhi kinerja guru. Menurut Tim Dosen AP UPI (2008) sifat –sifat yang dikehendaki survise antara lain tidak terlalu mencari-mencari kesalahan, dapat mengajak dan menimbulkan rasa ingin tahu serta kritis dan bersifat membangun dan dapat memberikan saran-saran.

Terciptanya kinerja guru yang profesional di sekolah membutuhkan dukungan peran kepala sekolah yang kompeten sebagai leader dan manager (Wahyudi, 2009: 29-36). Di satu sisi, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin *(leader)* yang memiliki visi ke masa depan yang jelas dan dapat diwujudkan serta mampu mendorong proses transparansi di sekolah. Di sisi lain, kepala sekolah berperan sebagai manajer, yang memiliki strategi-strategi yang efektif dan efisien untuk mengimplementasikan berbagai kebijakan dan keputusan yang telah ditetapkan. Menurut Sondang P. Siagian (2006), kepemimpinan yang memainkan peranan yang sangat dominan terhadap keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja pegawai. Kepemimpinan ini dapat dilihat dari cara pemimpin mengarahkan bawahannya untuk menjalankan tugas yang menjadi tanggungjawabnya agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal. Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari dari kegiatan administrasi. Kegiatan adminstrasi sekolah mencakup pengaturan proses belajar mengajar, kesiswaan, personalia, peralatan pengajaran, gedung, perlengkapan, keuangan serta hubungan masyarakat. Dalam proses administrasi terdapat kegiatan manajemen yang meliputi kemampuan membuat perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Bila kepala sekolah memiliki kemampuan manajerial yang baik, maka pengelolaan terhadap komponen dan sumber daya pendidikan di sekolah akan baik, ini akan mendukung pelaksanaan tugas guru dan peningkatan kinerjanya.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru bisa di artikan sebagai dorongan mental yang dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan pekerjaan sebagai seorang guru. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja guru adalah sesuatu yang membuat diri pribadi guru menjadi semangat untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana (Hasibuan, 2009).

Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa intensitas kunjungan pengawas yang jarang sehingga menyebabkan kurangnya pembinaan terhadap guru-guru, kurangnya kreativitas guru dalam mengajar karena lebih mengutamakan pencapaian target materi. Selain itu, guru kurang termotivasi untuk mengaplikasikan beragam metode mengajar dengan alasan waktu pembelajaran yang cenderung singkat, masih banyak dijumpai guru yang lebih senang menggunakan metode ceramah tanpa menggunakan media pembelajaran maupun alat peraga. Kondisi tersebut juga dipicu oleh kurangnya optimalnya kepemimpinan kepala sekolah. Selama ini kepala sekolah lebih banyak berperan sebagai supervisor, sehingga pembinaan guru dirasa kurang optimal. Berdasarkan kondisi tersebut, maka peneliti akan mengetahui lebih jauh bagaimana pengaruh supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah,dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Banguntapan. Oleh karena itu, peneliti berminat untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Supervisi Pengawas, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Banguntapan Kabupaten Bantul tahun pelajaran 2018/2019.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran signifikan dalam memengaruhi kinerja guru (Jabar & Susilo, 2021). Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja juga berkontribusi pada peningkatan kinerja guru, di mana kepala sekolah perlu memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka (Devi & Wiyasa, 2021). Selain itu, ada penelitian lain juga yang menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru juga memiliki dampak yang signifikan terhadap mutu pembelajaran di sekolah (Suroso et al., 2023). Selain faktor-faktor tersebut, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi profesional guru juga berperan penting dalam menentukan kinerja guru (Yusuf & Suci, 2018). Motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi sekolah dan kualitas kehidupan kerja (Suhardi, 2022).

Meskipun penelitian-penelitian terdahulu telah banyak yang menjelaskan hubungan antara supervisi supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru, namun penelitian-penelitian tersebut masih dilakukan secara terpisah dan belum menunjukkan seberapa besar sumbangan efektif yang dapat mempengaruhinya. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru, baik secara bersama-sama maupun secara terpisah dapat mempengaruhi kinerja guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banguntapan Bantul, yang berjumlah 21.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Menurut Sugiyono (2012: 142), angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau penyataaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket digunakan untuk memperoleh data mengenai supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru SD. Angket dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup yaitu angket yang menghendaki jawaban tentang diri responden dan jawaban sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dan korelasi parsial. Regresi linear berganda untuk melihat apakah terdapat pengaruh supervisi pengawas, kepemipinan kepala sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Korelasi parsial untuk melihat secara satu persatu apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian hipotesis dilaksanakan untuk membuktikan apakah hipotesis yang diajukan yang sifatnya sementara benar-benar terbukti atau tidak. Uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis korelasi parsial. Uji hipotesis maupun pengaruh variabel bebas secara bersama-sama variabel supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru diuji dengan teknik analisis regresi berganda dengan tiga prediktor (anareg tiga prediktor). Pengujian hipotesis menggunakan bantuan program SPSS Versi 20.

Pengujian Hipotesis Mayor dengan Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian dan membuktikanhipotesis. Analisis regresi yang dilakukan

adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis regresi pada pengujian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	17,006	3,390
	Supervisi Pengawas (X1)	0,466	0,073
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)	0,167	0,052
	Motivasi Kerja (X3)	0,184	0,045

Dari tabel 1 dapat disusun persamaan regresi berikut.

$$Y = 17{,}006 + 0{,}466X1 + 0{,}167X2 + 0{,}184X3$$

Konstanta a yang bernilai positif sebesar 17,006 menunjukkan bahwa kinerja guru bernilai positif sebesar 17,006 apabila tidak ada supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja. Dengan demikian, apabila supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi belajar bernilai konstan,maka kinerje guru bernilai positif 17,006.

Koefisien regresi b1 sebesar 0,466 menunjukkan bahwa kinerja guru akan meningkat sebanyak 0,466 apabila supervisi pengawas mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan. Pengaruh positif supervisi pengawas terhadap kinerja guru menunjukkan adanya hubungan yang searah. Artinya, apabila supervisi pengawas mengalami peningkatan, maka kinerja guru turut mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila supervisi pengawas mengalami penurunan, maka kinerja guru turut mengalami penurunan.

Koefisien regresi b2 sebesar 0,167 menunjukkan bahwa kinerja guru akan meningkat sebanyak 0,167 kepemimpinan kepala sekolah mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan. Pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan adanya hubungan yang searah. Artinya, apabila kepemimpinan kepala sekolah mengalami peningkatan, maka kinerja guru turut mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila kepemimpinan kepala sekolah mengalami penurunan, maka kinerja guru turut mengalami penurunan.

Koefisien regresi b3 sebesar 0,184 menunjukkan bahwa kinerja guru akan meningkat sebanyak 0,184 apabila motivasi kerja mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan. Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukkan adanya hubungan yang searah. Artinya, apabila motivasi kerja mengalami peningkatan, maka kinerja guru turut mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila motivasi kerja mengalami penurunan, maka kinerja guru turut mengalami penurunan.

Hipotesis 1 (Mayor) berbunyi Supervisi Pengawas, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap Kinerja guru

SD di Kecamatan Banguntapan Kabupaten Bantul tahun pelajaran 2018/2019, diuji dengan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 20. Hasil Pengujian dapat terlihat dalam tabel 2.

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,876[a]	0, 768	0,763	1,736

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh harga $R_{Y\text{-}123}$= 0,876 dan koefisien determinan (R^2) = 0,768. Pengaruh variabel bebas supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja guru sebesar R^2= 0,768 x 100%= 76,8%, sedangkan pengaruh diluar variabel yang diteliti sebesar 100% - 76,8% = 23,2%.

Tabel 3. Uji F pada Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1257,360	3	419,120	139,131	.000[b]
	Residual	379,563	126	3,231		
	Total	1636,923	129			

Dari Tabel 3 terlihat bahwa hasil analisis data telah diperoleh nilai Fhitung= 139,131 dengan signifikansi 0,000 berarti p value Sig. < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja guru dan termasuk dalam kategori sangat signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut berarti hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima atau terbukti.

Pengujian Hipotesis Minor dengan Korelasi Parsial

Untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis korelasi parsial dua pihak.Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi masing-masing hipotesis minor menggunakan korelasi parsial dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Parsial

Variabel	$r_{yx1-x2x3}$	t	Signifikansi
Supervisi Pengawas (X1)	0,496	6,410	0,000
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)	0,275	3,210	0,002
Motivasi Kerja (X3)	0,344	4,119	0,000

Hipotesis Minor Pertama

Hipotesis minor pertama berbunyi "Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi pengawas terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Banguntapan Tahun Pelajaran 2018/2019. Hasil perhitungan dengam korelasi parsial diperoleh r_{y1-23} = 0,496 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan supervisi pengawas terhadap kinerja guru.

Hipotesis Minor Kedua

Hipotesis minor kedua berbunyi "Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Banguntapan Tahun Pelajaran 2018/2019. Hasil perhitungan dengam korelasi parsial diperoleh r_{y2-13} = 0,275 dan signifikansi 0,002 ($p < 0,05$) jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Hipotesis Minor Ketiga

Hipotesis minor ketiga berbunyi "Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Banguntapan Tahun Pelajaran 2018/2019. Hasil perhitungan dengam korelasi parsial diperoleh r_{y3-12} = 0,344 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$)) jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi belajar terhadap kinerja guru.

Besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas antara supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat diketahui dari sumbangan efektif dan sumbangan relatif. Hasil sumbangan efektif dan sumbangan relatif dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) dari masing-masing Prediktor

Variabel	SE	SR
Supervisi Pengawas (X1)	44,68 %	58,17%
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)	16,79%	21,86%
Motivasi Kerja (X3)	15,34 %	19,97%
Total	76,8%	100,0%

Besarnya sumbangan efektif supervisi pengawas terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Banguntapan adalah 44,68 % dan sumbangan relatif 58,17%. Besarnya sumbangan efektif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

16,79 % dan sumbangan relatif 21,86%. Besarnya sumbangan efektif motivasi kerja 15,34% dan sumbangan relatif 19,97%. Besarnya sumbangan efektif supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru SD di Kecamatan Banguntapan adalah 76,8%.

Pembahasan

Pengaruh Supervisi Pengawas, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 76,8%. Kinerja guru merupakan tingkat kualitas guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dikatakan berhasil, apabila memberikan kontribusi terhadap perkembangan potensi peserta didik dalam konteks psikologis dan fisik, yaitu bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya, baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya kepemimpinan kepala sekolah (ditinjau dari kepribadian,manajerial, supervisi, kewirausahaan, dan sosial), dan motivasi kerja (ditinjau darikemampuan diri, pelaksanaan tugas, dan tanggungjawab moral).

Apabila kepala sekolah mempunyai kemampuan kepemimpinan yang baik, ketersediaan dan pemanfaatan sarana prasarana belajar yangmaksimal, serta guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja para guru pasti akan meningkat. Adanya supervisi yang secara berkala akan meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi berpengaruh dalam semangat dalam mengajar, artinya menunjang kinerja guru menjadi lebih baik. Kepemimpinan kepala sekolah, supervisi pengawa dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Ketiga variabel ini tidak dapat dipisahkan dan saling bekerjasama dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Pengaruh Supervisi Pengawas terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara supervisi pengawas dengan kinerja guru. Supervisi pengawas memiliki kontribusi sebesar 44,68 %terhadap kinerja guru SD. Supervisi pengawas merupakan bentuk bimbingan dari pengawas kepada guru guru untuk meningkatkan kinerja. Supervisi pengawas dapat dilihat dari kinerja pengawas yang meliputi intensitas tatap muka pengawas dengan guru dalammembimbing guru, keseuaian teknik supervisi

yang digunakan oleh pengawas dengan kesulitan yang dialami oleh guru, serta prosedur supervisi pengawas dimana pengawas dapat memberikan bimbingan dan juga umpan balik hasil supervisi, serta sikap pengawas terhadap guru di dalam mensupervisi.

Intensitas tatap muka pengawas dengan guru akan mempermudah guru di dalam menyampaikan kesulitan di dalam bekerja, sehingga guru dapat dengan mudah berkonsultasi dengan pengawas. Penggunaan teknik supervisi yang sesuai dengan kesulitan yang dialami guru akan mempermudah peningkatan kinerja guru. Hal inisesuai dengan pendapat TIM Dosen AP UPI (2008: 319) bahwa "... seorang supervisor akan efektif apabila ia memahami persoalan-persoalan mengajar belajaryang dihadapi oleh guru-guru selanjutnya memberikan bimbingan profesional yangsesuai dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi oleh guru, baik secara peroangan maupun kelompok."

Selain itu, pemberian umpan balik yaitu hasil supervisi akan menjadikan guru lebih bersemangat untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan di dalam mengajar, serta sikap pengawas yang memotivasi, memperlakukan sebagai rekan kerja, kerjasama yang terjalin baik, dan adanya perhatian juga akan meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 16,79%. Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam memotivasi guru sebagai wujud pengaruh atasan terhadap bawahan. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus manajer harus menunjukkan perilaku berupaperan-peran yang diharapkan oleh seorang guru. Sebagai contoh apabila seorang kepala sekolah mampu menunjukkan kinerjanya, dalam hal ini melakukan bentuk pengelolaan terhadap guru, misalnya melakukan supervisi dalam bentuk pembinaan, menindaklanjuti hasil kegiatan pelatihan yang berhubungan dengan wawasan mengenai kinerja gurudalam pembelajaran, sehingga guru akan menganggap bahwa kepala sekolah merasa mendukung kegiatan tersebut, dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Setiyati, S. (2014). yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadapkinerja guru. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinankepala sekolah guru termasuk dalam kategori sedang. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerjaguru. Keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia

disekolah. Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam lingkungan sekolah, karena nantinya akan menentukan bagaimana seharusnya bawahannya bekerja.

Pengertian kepemimpinan menurut Sagala (2011: 115) adalah proses mempengaruhi, memerintah secara persuasif, memberi contoh, dan bimbingan kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seperti yang dijelaskan oleh Mulyasa (2004: 97) diantaranya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator dan motivator. Peran atau indikator tersebut untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar. Prioritas utamanya yaitu memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya. Disamping berpengaruh terhadap kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan (Ningsih, K. D., et.al. 2021). hal ini bermakna bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah menjalankan peran dan fungsinya dengan baik maka mutu pembelajaran juga akan mengalami peningkatan (Agustina, 2016).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Banguntapan Kabupaten Bantul Tahun Pelajarana 2018/2019 dengan sumbangan efektif sebesar 15,34%. Apabila motivasi kerja tinggi maka kinerja guru juga akan semakin baik, begitu pula sebaliknya jika semangatatau motivasi kerja guru semakin rendah maka kinerja guru juga akan semakin menurun.

Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Sesuai dengan penelitian Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru sangat penting untuk tercapainya kinerja yang maksimal. Motivasi kerja muncul dari dalam diri guru karena adanya dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam berkarier, kemauan memperoleh pengakuan, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi. Motivasi kerja mereka juga muncul karena faktor dari luar dirinya, seperti hubungan keakraban antarpribadi dengan teman sejawat (Anwar, H., et.al., 2021)., adanya penggajian/honorarium (Hasmayanti, Y. 2011), adanya supervisi/bimbingan kepala sekolah, dan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Susanti, E., Ahyani, N., & Missriani, M., 2021). Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi

adalah sesuatu yang menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja guru adalah sesuatu yang membuat diri pribadi guru menjadi semangat untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana.

KESIMPLUAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Banguntapan Kabupaten Bantul Tahun Pelajaran 2018/2019 dengan sumbangan efektif sebesar 76,8%. Supervisi pengawas yang sesuai, kepemimpinan kepala sekolah baik, dan motivasi kerja kuat maka kinerja guru juga akan menjadi optimal, namun supervisi yang tidak sesuai kepemimpinan kepala sekolah kurang baik, dan motivasi kerja lemah maka kinerja guru juga akan menjadi kurang optimal.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi pengawas terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Banguntapan Kabupaten Bantul Tahun Pelajaran 2018/2019 dengan sumbangan efektif sebesar 44,68% Supervisi pengawas yang baik dan memuaskan maka kinerja guru juga akan menjadi baik.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Banguntapan Kabupaten Bantul Tahun Pelajaran 2018/2019 dengan sumbangan efektif sebesar 16,79%. Kepemimpinan kepala sekolah baik dan memuaskan maka kinerja guru juga akan menjadi baik, namun kepemimpinan kepala sekolah kurang memuaskan maka kinerja guru juga akan kurang memuaskan. Kepala sekolah dapat meningkatkan kepemimpinannya dengan meningkatkan kompetensinya sebagai pribadi, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Banguntapan Kabupaten Bantul Tahun Pelajaran 2018/2019 dengan sumbangan efektif sebesar 15,34%. Motivasi kerja semakin kuat maka kinerja guru juga akan kuat , namun motivasi kerja kurang kuat/ kurang memadai maka kinerja guru juga akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, H., Defawati, Y., Demina, M., & Marsidin, S. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Individu (Guru). *JIRA: Jurnal Inovasi dan Riset Akademik*, *2*(7), 1087-1095. https://doi.org/10.47387/jira.v2i7.157

Arikunto, S. (2013).*Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Azwar, S. (2007). *Penyusunan skala motivasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Devi, I. and Wiyasa, I. (2021). Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru, 4(2)*, 278-287. https://doi.org/10.23887/jippg.v4i2.32814

Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *4*(3), 1828-1835.

Dimyati dan Mudjiono. (2002). *Belajar dan pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.

Djamarah, S.B. (2005). *Prestasi belajar dan kompetensi guru*. Surabaya:Usaha Nasional.

Hasibuan, S.P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia.* Edisi Revisi. Jakarta Bumi Aksara.

Hasmayanti, Y. (2011). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru (Studi pada Jurusan Bisnis dan Manajemen Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swasta di Kabupaten Sumedang). *Jurnal Manajerial*, *10*(1), 78-86. https://doi.org/10.17509/manajerial.v10i1.1827

Jabar, C. and Susilo, T. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, supervisi pendidikan dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri. *Jurnal Manajemen Pendidikan Jurnal Ilmiah Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan, 1(2),* 181-195. https://doi.org/10.21831/jump.v1i2.42433

Mulyasa. (2004). *Menjadi kepala sekolah profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyasa. (2009). *Menjadi kepala sekolah profesional dalam konteksmenyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Ningsih, K. D., Harapan, E., & Destiniar, D. (2021). Pengaruh komite sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, *6*(1), 1-14. https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3921

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Sagala, S. (2011). *Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan.* Bandung: Alfabeta.

Setiyati, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, *22*(2), 200-206.

Sondang P Siagian. (2006). *Sistem informasi manajamen*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sudjana, N. (2003). *Teknologi pengajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D.* Bandung:

Suhardi, M. (2022). Pengaruh organizational culture dan quality of work life terhadap motivasi kerja guru madrasah ibtidaiyah. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment), 5(2),* 219-226. https://doi.org/10.31539/alignment.v5i2.4298

Suroso, C., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2023). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pembelajaran smp negeri di kabupaten pekalongan. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6(2),* 737-743. https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1332

Susanti, E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *5*(1), 1440-1448.

Wahyudi.(2009). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi pembelajar*. Bandung: Alfa Beta

Yusuf, T. and Suci, G. (2018). Pengaruh kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Penajam Paser utara. *Jurnal Geoekonomi, 9(2),* 117-132. https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i2.23